

**Cour de cassation**

**Chambre sociale**

**Audience publique du 16 novembre 2017**

**N° de pourvoi: 16-14572 16-14573 16-14574 16-14575 16-14576 16-14577 16-14578  
16-14579 16-14580 16-14581 16-14582 16-14583 16-14584 16-14585 16-14587  
16-14588 16-14589 16-14590 16-14591 16-14592 16-14593 16-14594 16-14595  
16-14596 16-14597 16-14598 16-14599 16-14600 16-14601 16-14602 16-14604  
16-14605 16-14606 16-14608 16-14609**

ECLI:FR:CCASS:2017:SO02420

Publié au bulletin

**Cassation partielle**

**M. Frouin (président), président**

SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat(s)

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu la connexité, joint les pourvois n° V 16-14. 572 à J 16-14. 585, M 16-14. 587 à C 16-14. 602, E 16-14. 604 à H 16-14. 606, J 16-14. 608 et K 16-14. 609 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que le tribunal de commerce de Lille a rendu le 30 juin 2010 un jugement au terme duquel il a arrêté un plan de cession de la société Home Doors France au bénéfice de la société Optim Finance, ce plan prévoyant la reprise par cette dernière de 59 contrats de travail et le licenciement pour motif économique de 83 salariés ; que ce jugement a prononcé la liquidation de la société Home Doors France, M. X... étant désigné comme mandataire liquidateur ; qu'en exécution de cette décision, M. Y..., administrateur judiciaire, a notifié le 9 juillet 2010 aux salariés de la société leur licenciement pour motif économique ; que M. Z... et 34 autres salariés ont saisi la juridiction prud'homale en mettant en cause la validité du plan de sauvegarde de l'emploi et sollicitant diverses indemnités ; que l'Union locale CGT de Lille est intervenue volontairement à cette instance en sollicitant une indemnisation du préjudice qu'elle indiquait avoir subi en conséquence du non-respect par la société Home Doors France de ses obligations légales et conventionnelles ainsi qu'une indemnisation au titre de la défense des intérêts collectifs de la profession ;

Sur les première, deuxième et troisième branches des troisième et quatrième moyens des pourvois principaux des salariés :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les première, deuxième et troisième branches des troisième et quatrième moyens annexés du pourvoi principal des salariés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Mais sur les premier et deuxième moyens des pourvois principaux des salariés, réunis :

Vu les articles L. 1233-58, L. 1233-61, L. 1233-62 et L. 1235-10 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige ;

Attendu que pour débouter les salariés de leurs demandes indemnitaires au titre de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, les arrêts retiennent que la société et son administrateur judiciaire n'avaient disposé que de peu de temps, soit à peine quelques semaines, pour procéder aux diligences qui leur incombaient depuis le jugement d'ouverture de la procédure collective de la société Home Doors jusqu'à la date à laquelle était intervenu le jugement arrêtant le plan de cession, ordonnant la liquidation de la société et autorisant les licenciements et, ensuite, jusqu'à la date où ces licenciements avaient été notifiés ; que, durant cette brève période, malgré une sommation interpellative adressée par l'administrateur judiciaire à la société holding du groupe international Home Decor auquel appartenait la société Home Doors, de participer au financement des mesures du plan, ainsi que des demandes en ce sens du comité d'entreprise et du cabinet d'expertise comptable qui avait examiné la situation de l'entreprise, le groupe Home Decor a toujours refusé de participer à l'élaboration du plan et surtout au financement des mesures que devait contenir celui-ci ; que par ailleurs, le plan avait été approuvé à l'unanimité des membres du comité d'entreprise et que la Direccte n'avait formulé à son endroit aucune observation ni proposition ; qu'au regard de la très faible marge de manoeuvre dont ont pu disposer la société Home Doors et son administrateur, tant en termes de temps disponible que de moyens techniques et financiers mis à leur disposition dans le cadre de la procédure collective, les reproches tenant à l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des dispositions de l'article L. 1235-10 du code du travail n'étaient pas fondés ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, alors qu'il lui appartenait d'apprécier la validité du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des moyens du groupe auquel appartenait l'entreprise, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Et sur le premier moyen du pourvoi incident de l'employeur qui est recevable comme étant de pur droit :

Vu la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 juin 1986 et l'accord du 5 octobre 1988 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi annexé à

ladite convention ;

Attendu qu'il résulte de ces textes conventionnels que les partenaires sociaux n'ont pas attribué une mission particulière à la commission paritaire nationale de l'emploi en matière de reclassement externe ;

Attendu que pour fixer au passif de la société Home Doors France des créances à titre de dommages-intérêts au profit des salariés et de l'Union locale CGT, les arrêts retiennent que l'employeur et l'administrateur judiciaire ne justifient ni de ce que la commission paritaire de l'emploi a été interrogée en vue de la recherche d'éventuels postes de reclassement externe ni de ce qu'ils ont effectué des recherches auprès d'entreprises exerçant une activité connexe ou concurrente situées dans le même bassin d'emploi ou dans un bassin d'emploi proche, mais qu'il y a lieu de relever que les mesures dont il s'agissait avaient en réalité uniquement pour objet de permettre aux salariés de bénéficier de dispositifs de nature à les aider à retrouver, hors de l'entreprise, un nouvel emploi ou la possibilité d'exercer à nouveau une activité professionnelle et qu'il apparaissait ainsi que ces manquements de la société Home Doors et de l'administrateur constituaient des violations des obligations que leur imposaient les dispositions conventionnelles et avaient pu occasionner aux salariés un préjudice consistant en particulier en une perte de chance de retrouver un nouvel emploi ; que par ailleurs, l'Union locale CGT, dont il n'est pas contesté qu'elle a été partie aux dispositions conventionnelles dont il s'agit et qui a en outre vocation de défendre les intérêts collectifs des salariés qu'elle représente, a subi à ce double titre un préjudice qui lui est propre résultant des violations ci-dessus caractérisées ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur la quatrième branche des troisième et quatrième moyens des pourvois principaux et le second moyen du pourvoi incident :

CASSE ET ANNULE, en ce qu'ils déboutent les salariés de leurs demandes indemnitaires au titre de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi et en ce qu'ils fixent au passif de la société Home Doors France une créance de 4 000 euros de dommages-intérêts au profit de chacun des salariés et la somme de 150 euros de dommages-intérêts au profit de l'Union locale CGT de Lille, les arrêts rendus le 29 janvier 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Amiens ;

Condamne la société X... Bernard et Nicolas, prise en la personne de M. Nicolas X..., ès qualités, aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize novembre deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principaux par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour M. Z..., l'Union locale CGTde Lille et 34 autres salariés

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR constaté que le plan de sauvegarde de l'emploi était licite, tant dans son contenu que dans sa mise en oeuvre et, en conséquence, d'AVOIR débouté Mesdames A... et D... et Messieurs Z..., E..., F..., G..., H..., I... et J... de leurs demandes indemnitaires subséquentes à fixer au passif de la société ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE les dispositions des articles L 1233-61 et L 1233-62 du code du travail, expressément visées et rappelées par les premiers juges dans le jugement déféré, précisent les mesures que doit contenir le plan de sauvegarde de l'emploi que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit établir lorsqu'est envisagé un projet de licenciement concernant au moins 10 salariés ; qu'en outre, les dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 1235-10 du même code, dans leur rédaction-applicable à la présente espèce-antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, précisaient : « la validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe » ; qu'en l'espèce, la première critique formulée par l'appelant à l'encontre du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Home Doors consiste, précisément, en ce que les mesures contenues dans ce plan n'étaient pas proportionnées aux moyens dont disposait le groupe Home Decor, groupe de dimension internationale dont dépendait la société Home Doors ; que le plan de sauvegarde de l'emploi dont il s'agissait trouvait sa source dans un accord d'entreprise du 18 novembre 2008 qui avait ainsi prévu des mesures d'accompagnement dans le cadre d'un éventuel plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que dans un avenant de révision de cet accord intervenu, le 29 juin 2010, dans le cadre de la procédure collective au bénéfice de laquelle venait d'être admise la société Home Doors ; qu'il convient d'observer que ce plan de sauvegarde, avant d'être définitivement établi et soumis au tribunal de commerce, avait été approuvé à l'unanimité par les membres du comité d'entreprise lors des réunions de celui-ci des 25 et 28 juin 2010 ; qu'en outre, ce plan a été, conformément aux textes applicables, communiqué à la DIRECCTE, laquelle a exercé sur ce projet le contrôle qui lui incombait, contrôle qui s'est en définitive avéré positif, étant ici observé que si le contrôle ainsi exercé par l'autorité administrative a, certes, surtout pour objet de vérifier le respect des règles de procédure applicables à l'élaboration du plan, la présence effective dans ledit plan des mesures prévues par les dispositions ci-dessus rappelées du code du travail et, ultérieurement, de s'assurer de la

mise en oeuvre effective de ces mesures, l'autorité administrative disposait aussi de la faculté de présenter toutes propositions de nature à compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi en tenant compte de la situation économique de l'entreprise et que, précisément, dans le cas présent, la DIRECCTE n'a, après avoir pris connaissance du plan dont il s'agissait, formulé en ce sens aucune observation ou proposition ; que l'ensemble des pièces et explications communiquées révèle, certes, que les moyens dont disposait la société Home Doors et l'administrateur de cette société qui a été désignée par le Tribunal de commerce pour assurer la mise en oeuvre de ce plan de sauvegarde de l'emploi étaient limités puisque le groupe Home décor, malgré les demandes qui lui ont été à plusieurs reprises adressées tant par le comité d'entreprise que par le cabinet d'expertise comptable qui avait examiné la situation de l'entreprise, a toujours refusé de participer à l'élaboration du plan et surtout au financement des mesures que devait contenir celui-ci, étant ici particulièrement souligné que l'administrateur judiciaire Me Y... a, es qualité, le 17 juin 2010, délivré à la société holding une sommation interpellative ayant notamment et entre autres pour objet de demander expressément à celle-ci de participer au financement des mesures du plan mais que cette sommation interpellative est restée vaine ; que les moyens dont pouvait ainsi disposer la société Home Doors et son administrateur judiciaire se sont trouvés d'autant plus limités que la société a été, cri définitive, et somme toute très rapidement, l'objet d'un plan de cession et placée en liquidation judiciaire, étant ajouté que tant les membres du comité d'entreprise, lors des réunions ci-dessus mentionnées des 25 et 28 juin 2010, que le Tribunal de commerce, dans son jugement du 30 juin 2010 validant le plan de cession, autorisant les licenciements et ordonnant la liquidation de la société, n'ont pu que prendre acte de la situation de l'entreprise, et en particulier du refus des actionnaires du groupe de participer au financement du PSE, de sorte que le Tribunal de commerce n'a pu que fixer une somme en définitive limitée au titre des fonds alloués aux mesures contenues au plan de sauvegarde ; que c'est à juste titre, compte tenu de ces éléments, que les premiers juges ont considéré, au regard en particulier de la très faible marge de manoeuvre, dont ont pu disposer la société Home Doors et son administrateur, tant en termes de temps disponible que de moyens techniques et financiers mis à leur disposition dans le cadre de la procédure collective qui a été en définitive fort brève, que les reproches formulés par l'appelant tenant à l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des dispositions ci-dessus rappelées de l'article L. 1235-10 du code du travail n'étaient pas fondés ; que l'appelant invoque ensuite, au soutien de ses prétentions, l'insuffisance du plan sauvegarde de l'emploi en matière de reclassements internes ; que s'agissant tout d'abord des mesures de reclassement internes à l'entreprise Home Doors elle-même, il convient de relever que c'est à juste titre que les premiers juges ont souligné que les reproches formulés à ce titre par l'appelant étaient inopérants, dès lors, en effet, que la décision, rapidement prise par le Tribunal de commerce, de valider le plan de cession et de prononcer la liquidation judiciaire de la société Home Doors rendait en fait, et par définition même, impossible tout reclassement interne, ce dont, au demeurant, il a été expressément pris acte dans le PSE lui-même et dans l'avenant de révision de l'accord d'entreprise ci-dessus mentionné ; qu'ensuite, et s'agissant des éventuels reclassements au sein du groupe auquel appartenait la société Home Doors, l'appelant fait valoir que, contrairement aux prévisions de l'accord d'entreprise ci-dessus mentionné et de son avenant de révision, le plan de sauvegarde ne comprenait pas la liste des postes éventuels de reclassement au sein du groupe, liste qui devait en outre faire l'objet d'un affichage auquel il n'a pas été procédé ; que l'appelant soutient d'ailleurs qu'il n'a été formulé aucune proposition de reclassement interne au groupe à aucun des salariés concernés et que l'administrateur n'a pas, à cet égard, effectué toutes les recherches qui lui incombait et que ces recherches ont été en tout cas extrêmement tardives ; qu'il y a lieu simplement ici de relever d'abord, et encore une fois, que la société et son

administrateur judiciaire n'ont disposé en définitive que de fort peu de temps, soit à peine quelques semaines, pour procéder aux diligences qui leur incombaient depuis le jugement d'ouverture de la procédure collective de la société Home Doors et jusqu'à la date à laquelle est intervenu le jugement arrêtant le plan de cession, ordonnant la liquidation de la société et autorisant les licenciements et, ensuite, jusqu'à la date où ces licenciements ont été notifiés ; que les pièces communiquées font apparaître que, durant cette brève période, Me Y... a d'abord, dans la sommation interpellative susvisée du 17 juin 2010 sollicité du groupe non seulement une participation financière aux mesures du PSE mais également la communication des éventuels postes disponibles au sein du groupe ; que, de même, l'administrateur a, par lettres du 20 juin 2010, sollicité l'ensemble des sociétés du groupe, y compris la société holding du groupe lui-même, en vue d'obtenir des informations sur d'éventuelles postes de reclassement et qu'il apparaît que s'il n'est pas communiqué de pièces faisant état de réponses des sociétés Males, il apparaît que la société holding du groupe a bien effectivement répondu par la négative tant à cette lettre du 20 juin 2010 qu'à la sommation interpellative du 17 juin 2010 ; que, ainsi que l'on justement retenu les premiers juges, ces éléments apparaissent comme étant de nature à démontrer l'existence de la part de l'administrateur de diligences réelles et suffisantes, au regard des circonstances particulières de l'espèce en particulier du peu de temps dont il disposait, en vue d'effectuer des recherches de reclassement au sein du groupe, de sorte qu'il ne peut être véritablement reproché ni à l'administrateur des manquements particuliers à cet égard, ni au plan de sauvegarde de l'emploi de n'avoir pas comporté de listes de postes disponibles tant au sein de la société elle-même que du groupe ; que le plan de sauvegarde de l'emploi qui a été en définitive adopté au résultat de l'accord d'entreprise du 18 novembre 2008 et surtout de l'avenant de révision de celui-ci intervenu le 30 juin 2010, et au regard du plan de cession qui allait être arrêté par le Tribunal de commerce, a comporté un certain nombre de mesures concernant notamment et entre autres, outre d'éventuels reclassements internes à la société ou au groupe (comme cela vient d'être examiné et évoqué), un ensemble de mesures tendant au reclassement externe, à l'aide à la mobilité géographique ou bien encore des mesures d'aide à la formation ou à la création d'entreprises ou de mesures de préretraite pour les salariés âgés de plus de 50 ans ; que l'appelant reproche par ailleurs au PSE d'avoir défini, dans le cadre du licenciement collectif qui allait donc intervenir et des mesures de reclassement interne des salariés qui devaient être envisagés, des catégories professionnelles tout à fait artificielles, et par conséquent illicites, ce en vue de permettre notamment à l'employeur d'échapper, en fait, à ses obligations concernant le reclassement des salariés concernés ainsi qu'à ses obligations en matière de critères d'ordre des licenciements ; que ni le fait que le PSE ait, ainsi que le souligne l'appelant, défini 41 catégories professionnelles, pour 82 salariés qui devaient être licenciés, ni le fait que, en conséquence, sur quelques-uns des postes pour lesquels des licenciements étaient prévus, l'entreprise n'occupait en fait qu'une seule personne, ni enfin les exemples sur lesquels l'appelant, dans ses écritures susvisées, présente de longues explications, (pages 33 à 37 de ses écritures) ne permettent de conclure à l'existence d'une volonté délibérée de définir, en contravention aux dispositions légales et conventionnelles applicables, des catégories professionnelles parfaitement artificielles dans le but d'échapper aux règles en matière de reclassement et d'ordre des licenciements, étant d'ailleurs ici observé que ces catégories avaient été définies, ainsi que cela va être ci-dessous évoqué, par des accords d'entreprise établis bien avant que le nombre de licenciements envisagés et effectivement mis en oeuvre en juillet 2010 ait été déterminé et connu ; qu'il y a lieu de souligner, qu'il est certes exact que le fait que les représentants du personnel aient émis un avis favorable à la définition des catégories professionnelles et des critères d'ordre des licenciements opérée dans un plan de sauvegarde de l'emploi ne fait pas obstacle à ce que les salariés licenciés puissent faire valoir que leur licenciement serait nul au regard de la non-conformité du même PSE

aux règles applicables en ces matières et que, de même, le fait que le tribunal de commerce n'ait en définitive, dans son jugement mettant en oeuvre le plan de cession et autorisant les licenciements, émis aucune critique sur ce même point à l'égard du PSE ne saurait davantage faire obstacle à un éventuel contrôle par la juridiction prud'homale de la conformité du PSE aux règles applicables en matière de définition des catégories professionnelles et des critères d'ordre des licenciements ; qu'il n'en demeure pas moins, en l'espèce, que l'on ne peut que souligner, outre le fait que les catégories professionnelles et les critères d'ordre de licenciement définis par le PSE apparaissent conformes aux dispositions de l'article L. 1233-5 du code du travail :- d'une part que ces catégories et critères étaient par ailleurs conformes aux prévisions de l'accord d'entreprise ci-dessus mentionné qui était intervenu dès le mois de novembre 2008 ;- d'autre part, que ces mêmes critères et catégories qui figuraient déjà dans le premier projet de plan de sauvegarde de l'emploi présenté au comité d'entreprise le 25 juin 2010 n'avaient alors fait l'objet d'aucune critique par ce comité et qu'ils ont été repris tels quels dans le PSE finalement adopté à la suite du plan de cession et que le Tribunal de commerce, dans son jugement en date du 30 juin 2010, n'a formulé sur ce point aucune remarque ou critique particulière ; qu'il apparaît que les critiques formulées sur ce point précis par l'appelant à l'égard du plan de sauvegarde de l'emploi n'apparaissent pas plus fondées que les précédentes ; que le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a écarté l'ensemble des critiques formulées par l'appelant à l'encontre de ce PSE et a donc considéré que celui-ci était licite et conforme aux dispositions légales et conventionnelles ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE les demandeurs soutiennent que le licenciement doit être jugé sans cause réelle et sérieuse à raison de l'insuffisance du Plan de sauvegarde de l'Emploi ; que le PSE critiqué résulte d'une élaboration progressive tenant à :- un accord d'entreprise en date du 18 novembre 2008 intitulé « Mesures d'accompagnement dans le cadre d'un éventuel plan de sauvegarde de l'emploi » ;- un avenant de modification en date du 29 juin 2010, ayant pour objet d'adapter l'accord initial à la situation nouvelle dans laquelle se trouvait la société HOME DOORS France à cette date ;- une concertation au sein du Comité d'Entreprise, au terme de laquelle le procès-verbal de la réunion du 28 juin 2010 constate l'accord des élus et représentants syndicaux sur un avis ainsi formulé : « Pour autant, compte tenu de l'engagement pris que le paiement des mesures indemnitaires prévues par les articles 7 et 8 du 18 novembre 2008 sera garanti, le Comité constate que son action aura permis une amélioration sensible du plan de sauvegarde. En tout état de cause, le Comité sera particulièrement vigilant sur le suivi et le reclassement des salariés dont le contrat sera rompu à l'issue de cette procédure. Tel est l'avis du Comité qui sera déposé à la Direction Départementale du Travail ainsi qu'auprès du Tribunal de Commerce » ; qu'un jugement du Tribunal de Commerce de LILLE en date du 30 juin 2010 dont le dispositif mentionne expressément « Limite les fonds alloués aux mesures d'accompagnement du Plan de sauvegarde de l'Emploi à 200 KE » ; que ce plan n'a fait l'objet d'aucune observation de la part de la DIRECCTE à laquelle le Comité d'Entreprise l'a communiqué et que l'inspecteur du travail qui a autorisé le licenciement de plusieurs salariés protégés vise expressément les dispositions de ce plan dans sa décision, Qu'il y a lieu dès lors de considérer que l'autorité administrative a consacré la validité de ce plan ; qu'il doit se déduire de ce qui précède que le PSE critiqué répond aux exigences légales au regard des moyens dont disposait la société HOME DOORS France, compte tenu du refus du Groupe de lui donner les moyens de proposer un plan de continuation, ce dont il est pris acte dans le jugement du Tribunal de Commerce de LILLE en date du 30 juin 2010 ; que le Conseil de Prud'hommes n'ayant pas vocation à réformer les décisions du Tribunal de Commerce, il ne saurait juger nul le PSE au motif du refus du Groupe de suppléer les difficultés financières de la société

HOME DOORS France, ce refus n'ayant pas été absent du débat devant cette juridiction ; que les critiques sur la mise en oeuvre du PSE en matière de reclassement interne sont inopérantes ; que la décision du Tribunal de Commerce de valider le plan de cession et de prononcer la liquidation judiciaire de la société HOME DOORS France excluait de fait toute possibilité de reclassement dans l'entreprise elle-même ; que par ailleurs il est justifié que les autres sociétés du groupe ont bien été sollicitées par l'administrateur judiciaire qui ne peut être tenu pour responsable des réponses négatives qui lui ont été apportées ; qu'en outre, dès lors que la partie demanderesse a expressément opté pour un départ volontaire et déclaré formellement par écrit ne pas être intéressée par un reclassement interne à l'entreprise ou au sein du groupe en France ou à l'étranger, elle ne saurait être admise à contester la mise en oeuvre de l'obligation de reclassement à laquelle elle a formellement renoncé ; que les critiques portant sur la mise en place supposée de catégories professionnelles artificielles ne sont pas fondées ; qu'il s'avère en effet que les catégories professionnelles figurant dans l'offre de reprise de la société OPTIM FINANCE validée par le Tribunal de Commerce sont identiques à celles qui préexistaient et faisaient l'objet d'une fiche de poste au sein de la société HOME DOORS France, qu'il n'est donc pas justifié de manipulations ayant pour objet de frauder et pour résultat d'individualiser les licenciements collectifs ; que l'absence de suivi du PSE ne saurait être retenue dès lors que la société HOME DOORS France a fait l'objet d'une mesure de liquidation judiciaire ; que la contestation des conditions dans lesquelles a été satisfaite par la société OPTIM FINANCE la priorité de réembauchage qu'elle avait souscrite dans le cadre du plan de cession est étrangère à la présente instance à laquelle cette société n'est pas partie ; qu'au regard de l'ensemble de ces éléments, il doit être jugé :- que les contestations du contenu du Plan de Sauvegarde de l'Emploi et de sa mise en oeuvre ne sont pas fondées ; qu'en conséquence, le licenciement de Monsieur Z... ne saurait être jugé sans cause réelle et sérieuse à raison d'une nullité ou d'une insuffisance du PSE ; qu'il ne peut être fait grief à la société HOME DOORS France d'avoir manqué à ses obligations conventionnelles, les dispositions de l'accord d'entreprise modifié demeurées en droit et en fait compatibles avec la situation de la société HOME DOORS France, ayant été reprises dans le PSE qui a été régulièrement mis en oeuvre ; qu'en conséquence, Monsieur Z... doit être débouté de sa demande de dommages et intérêts au titre d'un supposé licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que pour les mêmes motifs, Monsieur Z... et l'Union locale CGT de LILLE et environs doivent être déboutées de leurs demandes de dommages et intérêts au titre d'un prétendu manquement de la société HOME DOORS France à ses obligations contractuelles ;

1°) ALORS QUE, lorsque le projet de réduction d'effectifs de l'employeur implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires et que le maintien de ces salariés dans l'entreprise suppose nécessairement en ce cas un reclassement dans un autre emploi, un plan de reclassement interne doit alors être intégré au plan de sauvegarde de l'emploi ; que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi doit comporter des mesures précises et concrètes propres à permettre le reclassement effectif des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité et il doit, notamment, préciser le nombre, la nature et la localisation des emplois proposés en vue d'un reclassement dans les sociétés du groupe dont relève l'employeur ; que la cession ou la liquidation judiciaire de l'entreprise ne saurait, en soi, justifier l'absence de tout plan de reclassement ; qu'en l'espèce, les salariés exposants faisaient expressément valoir, dans leurs conclusions d'appel reprises oralement à l'audience (cf. notamment pages 16, 17 et 26), que le plan de sauvegarde de l'emploi ne comportait aucun plan de reclassement conforme aux exigences légales et qu'aucune proposition de reclassement interne au groupe ne leur

avait été faite ; qu'en affirmant en l'espèce qu'il ne pouvait être véritablement reproché au PSE de n'avoir pas comporté de listes de postes disponible dans le groupe, autrement dit de plan de reclassement, au motif inopérant que l'administrateur avait disposé de peu de temps, soit quelques semaines, pour rechercher les possibilités de reclassement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-58, L. 1233-61, L. 1233-62 et L. 1235-10 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige ;

2°) ET ALORS QUE la pertinence et la suffisance du plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécie au regard des moyens dont dispose le groupe ; que l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi répondant aux moyens du groupe n'incombe qu'à l'employeur ; que la juridiction prud'homale, à laquelle il revient de se prononcer sur la pertinence du plan social au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe, n'est pas liée par les appréciations portées sur ce point par le juge commissaire, le tribunal de commerce, la Direccte ou même le comité d'entreprise ; que pour dire le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Home Doors France suffisant, la cour d'appel a relevé que le plan de sauvegarde de l'emploi soumis au tribunal de commerce avait été approuvé à l'unanimité des membres du comité d'entreprise, que la Direccte n'avait formulé à son endroit aucune observation ni proposition et que le groupe Home Decor avait toujours refusé de participer à l'élaboration du plan et au financement de ses mesures ; qu'elle a déduit que le plan arrêté était ainsi, au vu de la faible marge de manoeuvre dont l'employeur et l'administrateur disposaient en termes de temps et de moyens financiers, satisfaisante ; qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, sans comparer les mesures d'accompagnement mises en oeuvre par l'employeur dans le cadre du plan-dont elle n'a pas précisé le contenu-avec les moyens-notamment financiers-dont dispose le groupe Home Decor et auxquels elle n'a pas même fait référence, la cour d'appel a, derechef, privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-61, L. 1233-62 et L. 1235-10 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige.

## DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR constaté que le plan de sauvegarde de l'emploi était licite, tant dans son contenu que dans sa mise en oeuvre et, en conséquence, d'AVOIR débouté Madame B... et Messieurs Z..., K..., C..., L..., M..., N..., O..., P..., Q..., R..., S..., T..., U..., V..., W..., XX..., YY..., ZZ..., AA..., BB..., CC..., DD..., EE..., FF..., GG..., HH..., II...et JJ... de leurs demandes indemnitaires subséquentes à fixer au passif de la société ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE les dispositions des articles L 1233-61 et L 1233-62 du code du travail, expressément visées et rappelées par les premiers juges dans le jugement déféré, précisent les mesures que doit contenir le plan de sauvegarde de l'emploi que, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit établir lorsqu'est envisagé un projet de licenciement concernant au moins 10 salariés ; qu'en outre, les dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 1235-10 du même code, dans leur rédaction-applicable à la présente espèce-antérieure à l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, précisaient : « la validité du plan de sauvegarde de l'emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique et sociale ou le groupe » ; qu'en l'espèce, la première critique formulée par l'appelant à l'encontre du plan de sauvegarde de l'emploi de la société Home Doors consiste, précisément, en ce que les

mesures contenues dans ce plan n'étaient pas proportionnées aux moyens dont disposait le groupe Home Decor, groupe de dimension internationale dont dépendait la société Home Doors ; que le plan de sauvegarde de l'emploi dont il s'agissait trouvait sa source dans un accord d'entreprise du 18 novembre 2008 qui avait ainsi prévu des mesures d'accompagnement dans le cadre d'un éventuel plan de sauvegarde de l'emploi ainsi que dans un avenant de révision de cet accord intervenu, le 29 juin 2010, dans le cadre de la procédure collective au bénéfice de laquelle venait d'être admise la société Home Doors ; qu'il convient d'observer que ce plan de sauvegarde, avant d'être définitivement établi et soumis au tribunal de commerce, avait été approuvé à l'unanimité par les membres du comité d'entreprise lors des réunions de celui-ci des 25 et 28 juin 2010 ; qu'en outre, ce plan a été, conformément aux textes applicables, communiqué à la DIRECCTE, laquelle a exercé sur ce projet le contrôle qui lui incombait, contrôle qui s'est en définitive avéré positif, étant ici observé que si le contrôle ainsi exercé par l'autorité administrative a, certes, surtout pour objet de vérifier le respect des règles de procédure applicables à l'élaboration du plan, la présence effective dans ledit plan des mesures prévues par les dispositions ci-dessus rappelées du code du travail et, ultérieurement, de s'assurer de la mise en oeuvre effective de ces mesures, l'autorité administrative disposait aussi de la faculté de présenter toutes propositions de nature à compléter ou modifier le plan de sauvegarde de l'emploi en tenant compte de la situation économique de l'entreprise et que, précisément, dans le cas présent, la DIRECCTE n'a, après avoir pris connaissance du plan dont il s'agissait, formulé en ce sens aucune observation ou proposition ; que l'ensemble des pièces et explications communiquées révèle, certes, que les moyens dont disposait la société Home Doors et l'administrateur de cette société qui a été désignée par le Tribunal de commerce pour assurer la mise en oeuvre de ce plan de sauvegarde de l'emploi étaient limités puisque le groupe Home décor, malgré les demandes qui lui ont été à plusieurs reprises adressées tant par le comité d'entreprise que par le cabinet d'expertise comptable qui avait examiné la situation de l'entreprise, a toujours refusé de participer à l'élaboration du plan et surtout au financement des mesures que devait contenir celui-ci, étant ici particulièrement souligné que l'administrateur judiciaire Me Y... a, es qualité, le 17 juin 2010, délivré à la société holding une sommation interpellative ayant notamment et entre autres pour objet de demander expressément à celle-ci de participer au financement des mesures du plan mais que cette sommation interpellative est restée vaine ; que les moyens dont pouvait ainsi disposer la société Home Doors et son administrateur judiciaire se sont trouvés d'autant plus limités que la société a été, cri définitive, et somme toute très rapidement, l'objet d'un plan de cession et placée en liquidation judiciaire, étant ajouté que tant les membres du comité d'entreprise, lors des réunions ci-dessus mentionnées des 25 et 28 juin 2010, que le Tribunal de commerce, dans son jugement du 30 juin 2010 validant le plan de cession, autorisant les licenciements et ordonnant la liquidation de la société, n'ont pu que prendre acte de la situation de l'entreprise, et en particulier du refus des actionnaires du groupe de participer au financement du PSE, de sorte que le Tribunal de commerce n'a pu que fixer une somme en définitive limitée au titre des fonds alloués aux mesures contenues au plan de sauvegarde ; que c'est à juste titre, compte tenu de ces éléments, que les premiers juges ont considéré, au regard en particulier de la très faible marge de manoeuvre, dont ont pu disposer la société Home Doors et son administrateur, tant en termes de temps disponible que de moyens techniques et financiers mis à leur disposition dans le cadre de la procédure collective qui a été en définitive fort brève, que les reproches formulés par l'appelant tenant à l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi au regard des dispositions ci-dessus rappelées de l'article L. 1235-10 du code du travail n'étaient pas fondés ; que l'appelant invoque ensuite, au soutien de ses prétentions, l'insuffisance du plan sauvegarde de l'emploi en matière de reclassements internes ; que s'agissant tout d'abord des mesures de reclassement internes à l'entreprise Home Doors elle-même, il

convient de relever que c'est à juste titre que les premiers juges ont souligné que les reproches formulés à ce titre par l'appelant étaient inopérants, dès lors, en effet, que la décision, rapidement prise par le Tribunal de commerce, de valider le plan de cession et de prononcer la liquidation judiciaire de la société Home Doors rendait en fait, et par définition même, impossible tout reclassement interne, ce dont, au demeurant, il a été expressément pris acte dans le PSE lui-même et dans l'avenant de révision de l'accord d'entreprise ci-dessus mentionné ; qu'ensuite, et s'agissant des éventuels reclassements au sein du groupe auquel appartenait la société Home Doors, l'appelant fait valoir que, contrairement aux prévisions de l'accord d'entreprise ci-dessus mentionné et de son avenant de révision, le plan de sauvegarde ne comprenait pas la liste des postes éventuels de reclassement au sein du groupe, liste qui devait en outre faire l'objet d'un affichage auquel il n'a pas été procédé ; que l'appelant soutient d'ailleurs qu'il n'a été formulé aucune proposition de reclassement interne au groupe à aucun des salariés concernés et que l'administrateur n'a pas, à cet égard, effectué toutes les recherches qui lui incombait et que ces recherches ont été en tout cas extrêmement tardives ; qu'il y a lieu simplement ici de relever d'abord, et encore une fois, que la société et son administrateur judiciaire n'ont disposé en définitive que de fort peu de temps, soit à peine quelques semaines, pour procéder aux diligences qui leur incombait depuis le jugement d'ouverture de la procédure collective de la société Home Doors et jusqu'à la date à laquelle est intervenu le jugement arrêtant le plan de cession, ordonnant la liquidation de la société et autorisant les licenciements et, ensuite, jusqu'à la date où ces licenciements ont été notifiés ; que les pièces communiquées font apparaître que, durant cette brève période, Me Y... a d'abord, dans la sommation interpellative susvisée du 17 juin 2010 sollicité du groupe non seulement une participation financière aux mesures du PSE mais également la communication des éventuels postes disponibles au sein du groupe ; que, de même, l'administrateur a, par lettres du 20 juin 2010, sollicité l'ensemble des sociétés du groupe, y compris la société holding du groupe lui-même, en vue d'obtenir des informations sur d'éventuelles postes de reclassement et qu'il apparaît que s'il n'est pas communiqué de pièces faisant état de réponses des sociétés Males, il apparaît que la société holding du groupe a bien effectivement répondu par la négative tant à cette lettre du 20 juin 2010 qu'à la sommation interpellative du 17 juin 2010 ; que, ainsi que l'on justement retenu les premiers juges, ces éléments apparaissent comme étant de nature à démontrer l'existence de la part de l'administrateur de diligences réelles et suffisantes, au regard des circonstances particulières de l'espèce en particulier du peu de temps dont il disposait, en vue d'effectuer des recherches de reclassement au sein du groupe, de sorte qu'il ne peut être véritablement reproché ni à l'administrateur des manquements particuliers à cet égard, ni au plan de sauvegarde de l'emploi de n'avoir pas comporté de listes de postes disponibles tant au sein de la société elle-même que du groupe ; que le plan de sauvegarde de l'emploi qui a été en définitive adopté au résultat de l'accord d'entreprise du 18 novembre 2008 et surtout de l'avenant de révision de celui-ci intervenu le 30 juin 2010, et au regard du plan de cession qui allait être arrêté par le Tribunal de commerce, a comporté un certain nombre de mesures concernant notamment et entre autres, outre d'éventuels reclassements internes à la société ou au groupe (comme cela vient d'être examiné et évoqué), un ensemble de mesures tendant au reclassement externe, à l'aide à la mobilité géographique ou bien encore des mesures d'aide à la formation ou à la création d'entreprises ou de mesures de préretraite pour les salariés âgés de plus de 50 ans ; que l'appelant reproche par ailleurs au PSE d'avoir défini, dans le cadre du licenciement collectif qui allait donc intervenir et des mesures de reclassement interne des salariés qui devaient être envisagés, des catégories professionnelles tout à fait artificielles, et par conséquent illicites, ce en vue de permettre notamment à l'employeur d'échapper, en fait, à ses obligations concernant le reclassement des salariés concernés ainsi qu'à ses obligations en matière de critères d'ordre des licenciements ; que ni le fait

que le PSE ait, ainsi que le souligne l'appelant, défini 41 catégories professionnelles, pour 82 salariés qui devaient être licenciés, ni le fait que, en conséquence, sur quelques-uns des postes pour lesquels des licenciements étaient prévus, l'entreprise n'occupait en fait qu'une seule personne, ni enfin les exemples sur lesquels l'appelant, dans ses écritures susvisées, présente de longues explications, (pages 33 à 37 de ses écritures) ne permettent de conclure à l'existence d'une volonté délibérée de définir, en contravention aux dispositions légales et conventionnelles applicables, des catégories professionnelles parfaitement artificielles dans le but d'échapper aux règles en matière de reclassement et d'ordre des licenciements, étant d'ailleurs ici observé que ces catégories avaient été définies, ainsi que cela va être ci-dessous évoqué, par des accords d'entreprise établis bien avant que le nombre de licenciements envisagés et effectivement mis en oeuvre en juillet 2010 ait été déterminé et connu ; qu'il y a lieu de souligner, qu'il est certes exact que le fait que les représentants du personnel aient émis un avis favorable à la définition des catégories professionnelles et des critères d'ordre des licenciements opérée dans un plan de sauvegarde de l'emploi ne fait pas obstacle à ce que les salariés licenciés puissent faire valoir que leur licenciement serait nul au regard de la non-conformité du même PSE aux règles applicables en ces matières et que, de même, le fait que le tribunal de commerce n'ait en définitive, dans son jugement mettant en oeuvre le plan de cession et autorisant les licenciements, émis aucune critique sur ce même point à l'égard du PSE ne saurait davantage faire obstacle à un éventuel contrôle par la juridiction prud'homale de la conformité du PSE aux règles applicables en matière de définition des catégories professionnelles et des critères d'ordre des licenciements ; qu'il n'en demeure pas moins, en l'espèce, que l'on ne peut que souligner, outre le fait que les catégories professionnelles et les critères d'ordre de licenciement définis par le PSE apparaissent conformes aux dispositions de l'article L 1233-5 du code du travail :- d'une part que ces catégories et critères étaient par ailleurs conformes aux prévisions de l'accord d'entreprise ci-dessus mentionné qui était intervenu dès le mois de novembre 2008 ;- d'autre part, que ces mêmes critères et catégories qui figuraient déjà dans le premier projet de plan de sauvegarde de l'emploi présenté au comité d'entreprise le 25 juin 2010 n'avaient alors fait l'objet d'aucune critique par ce comité et qu'ils ont été repris tels quels dans le PSE finalement adopté à la suite du plan de cession et que le Tribunal de commerce, dans son jugement en du 30 juin 2010, n'a formulé sur ce point aucune remarque ou critique particulière ; qu'il apparaît que les critiques formulées sur ce point précis par l'appelant à l'égard du plan de sauvegarde de l'emploi n'apparaissent pas plus fondées que les précédentes ; que le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a écarté l'ensemble des critiques formulées par l'appelant à l'encontre de ce PSE et a donc considéré que celui-ci était licite et conforme aux dispositions légales et conventionnelles ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE l'article L 1233-61 du Code du Travail prévoit que dans les entreprises de cinquante salariés et plus, lorsque le projet de licenciement concerne dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, l'employeur établit et met en oeuvre un plan de sauvegarde de l'emploi pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre ; que ce plan intègre un plan de reclassement visant à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité, notamment celui des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile ; qu'aux termes de l'article L 1233-62 du même code, le plan de sauvegarde de l'emploi prévoit des mesures telles que : 1° Des actions en vue du reclassement interne des salariés sur des emplois relevant de la même catégorie d'emplois ou équivalents à ceux qu'ils occupent ou, sous réserve de l'accord exprès des salariés concernés, sur des emplois de catégorie inférieure ; 2° Des créations d'activités nouvelles par l'entreprise ; 3° Des actions

favorisant le reclassement externe à l'entreprise, notamment par le soutien à la réactivation du bassin d'emploi ; 4° Des actions de soutien à la création d'activités nouvelles ou à la reprise d'activités existantes par les salariés ; 5° Des actions de formation, de validation des acquis de l'expérience ou de reconversion de nature à faciliter le reclassement interne ou externe des salariés sur des emplois équivalents ; 6° Des mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail ainsi que des mesures de réduction du volume des heures supplémentaires réalisées de manière régulière lorsque ce volume montre que l'organisation du travail de l'entreprise est établie sur la base d'une durée collective manifestement supérieure à trente-cinq heures hebdomadaires ou 1 600 heures par an et que sa réduction pourrait préserver tout ou partie des emplois dont la suppression est envisagée ; que pour être valide, un Plan de Sauvegarde pour l'Emploi doit contenir des mesures réelles, consistantes et proportionnées tendant à limiter le nombre de licenciement ou à faciliter le reclassement des salariés dont le licenciement est inévitable ; qu'en l'espèce, le Plan de Sauvegarde pour l'Emploi, intégrant un plan visant au reclassement des salariés, a été soumis aux représentants du personnel qui ont été réunis, informés et consultés sur son contenu ; qu'il résulte de l'accord d'entreprise du 18 novembre 2008 intitulé " Mesures d'accompagnement dans le cadre d'un éventuel plan de sauvegarde de l'emploi " et de son avenant modificatif du 29 juin 2010 ; que le Comité d'Entreprise s'est réuni les 25 juin 2010 et 28 juin 2010 pour donner son avis sur le projet de Plan de Sauvegarde pour l'Emploi ; qu'à l'unanimité, les membres élus du Comité d'Entreprise ont approuvé le projet de Plan de Sauvegarde pour l'Emploi en ces termes : « à titre préalable, le comité regrette le refus des actionnaires et du groupe de participer au financement du plan de sauvegarde et ce alors même qu'ils ont une responsabilité directe dans les difficultés économiques subies par la société. De la même façon, les élus regrettent l'indifférence du groupe quant au sort des salariés licenciés. Pour autant, compte tenu de l'engagement pris que le paiement des mesures indemnitaires prévues par les articles 7 et 8 du 18 novembre 2008 sera garanti, le comité constate que son action aura permis une amélioration sensible du plan de sauvegarde. En tout état de cause, le comité sera particulièrement vigilant sur le suivi et le reclassement des salariés dont le contrat sera rompu à l'issue de cette procédure. Tel est l'avis du Comité qui sera déposé à la Direction Départementale du Travail ainsi qu'auprès du Tribunal de Commerce » ; que le Plan de Sauvegarde pour l'Emploi a été communiqué à la DIRECCTE, laquelle a exercé un regard critique sur le plan et effectué un contrôle final pour s'assurer de la régularité de la procédure et de la qualité substantielle du plan ; qu'aucune carence n'a été opposée in fine par la DIRECCTE au Plan de Sauvegarde pour l'Emploi. De surcroît, s'agissant des salariés protégés, l'Inspection du Travail a aussi expressément validé le Plan ; que par ailleurs, le jugement du Tribunal de Commerce du 30 juin 2010 qui a prononcé la liquidation de la SAS HOME DOORS FRANCE, ordonné le licenciement des salariés non repris et arrêté le plan de cession a limité les fonds alloués aux mesures d'accompagnement du Plan de Sauvegarde pour l'Emploi à la somme de 200 K Euros ; que l'article L 1235-10 du Code du Travail énonce que la validité du Plan de Sauvegarde pour l'Emploi est appréciée au regard des moyens dont dispose l'entreprise ou l'unité économique ou sociale ou le groupe ; que la jurisprudence de la Cour de Cassation confirme que la pertinence du plan doit être appréciée en fonction des moyens dont dispose l'entreprise et le groupe auquel elle est intégrée ; que Monsieur Kaddour Z... allègue de l'insuffisance du Plan de Sauvegarde pour l'Emploi qui n'a été établi qu'au regard de seuls moyens de la SAS HOME DOORS FRANCE au motif que le Groupe HOME DECOR auquel l'entreprise appartient a refusé de participer à la détermination des mesures du plan, ce malgré les demandes expresses tant du Comité d'Entreprise et du Cabinet d'expertise comptable SEXTANT que Maître Y... es-qualité d'administrateur judiciaire ; qu'il est constant et non contesté que le Groupe HOME DECOR n'a pas répondu aux sollicitations d'avoir à proposer et offrir des moyens dans le cadre du Plan de

Sauvegarde pour l'Emploi et que Maître Y... a émis une sommation interpellative au Président du Groupe qui est demeurée vaine ; qu'il n'est pas contestable que les seuls moyens de la SAS HOME DOORS FRANCE et partant de Maître Y... es-qualité d'administrateur judiciaire étaient faibles de facto puisque l'entreprise se trouvait en liquidation judiciaire ; que Maître Y... es-qualité d'administrateur judiciaire n'a commis aucune carence dans l'accomplissement de sa mission, compte tenu des moyens juridiques, techniques et de temps mis à sa disposition dans le cadre de la procédure collective ; qu'au surplus, l'obligation n'incombe qu'à l'employeur et non au groupe, lequel n'est pas débiteur envers les salariés de l'entreprise qui licencie ; qu'en l'absence de comportement fautif du groupe démontré, le Tribunal de Commerce a pris acte dans son jugement du 30 juin 2010 du refus du groupe d'intervenir face aux difficultés financières de la SAS HOME DOORS France ; que le Plan de Sauvegarde pour l'Emploi ne saurait dans ces conditions être jugé insuffisant au sens des dispositions de l'article L. 1235-10 susvisé ; qu'enfin, il résulte de la lecture du Plan de Sauvegarde pour l'Emploi qu'il ne s'est pas limité à des mesures d'accompagnement mais qu'il a effectivement inclus des mesures destinées à éviter les licenciements ou à tout le moins à en éviter ne nombre ; que c'est ainsi que, au visa de l'accord d'entreprise du 18 novembre 2008 révisé le 30 juin 2010 pour tenir compte du plan de cession, le Plan de Sauvegarde pour l'Emploi a notamment intégré des mesures de reclassement interne à la société, des mesures de reclassement interne au groupe, des mesures accompagnant le reclassement interne, des mesures de reclassement externe, des aides à la mobilité géographique, une garantie salariale temporaire, des aides à la formation, des aides à la création d'entreprise, des mesures de pré-retraite pour le personnel âgé de plus de 50 ans, des mesures de transition professionnelle ; que s'agissant du reclassement en interne, il a été expressément spécifié dans le Plan de Sauvegarde pour l'Emploi « l'absence de possibilité de reclassement interne au sein de la SAS HOME DOORS FRANCE, celle-ci devant faire l'objet d'un plan de cession totale au terme duquel le candidat repreneur a déterminé préalablement le périmètre du nombre de postes repris et non repris » ; que l'accord d'entreprise révisé avait d'ailleurs convenu que « les dispositions relatives à la mobilité interne à l'entreprise sont inapplicables puisque le périmètre de reprise du personnel est déterminé à l'avance par le candidat repreneur, le plan de cession étant arrêté par le tribunal qui ordonne la reprise des contrats de travail et autorise l'administrateur judiciaire à procéder aux licenciements des salariés non repris. Les parties conviennent que dans ces conditions, il n'est pas possible juridiquement de procéder aux reclassements internes à l'entreprise Home Do ors France » ; que les critiques émises par Monsieur Kaddour Z... en matière de reclassement interne ne sont donc pas fondées ; que s'agissant des mesures de reclassement internes au groupe, Maître Y... es-qualité d'administrateur judiciaire a interrogé par courrier du 21 juin 2010 l'ensemble des sociétés du groupe dont dépend la SAS HOME DOORS FRANCE afin de connaître les emplois disponibles en son sein et au sein des filiales en France et à l'étranger, à savoir les sociétés Home Décor GB, HD Europe Intermediary et Home Décor Italia ; que la société HD Europe Holding a également été interrogée par voie de sommation interpellative de Maître Y... du 17 juin 2010 sur les possibilités de reclassement interne au groupe. Cette société holding du groupe a apporté une réponse négative ; qu'il est erroné pour Monsieur Kaddour Z... de venir prétendre qu'aucune recherche active de reclassement n'a été menée au seul motif que les lettres de recherche de reclassement ont été envoyées en lettres simples et que la preuve de leur envoi ne serait dès lors pas faite. Aucun texte légal ni jurisprudentiel n'exige l'envoi des lettres de recherche de reclassement par courrier recommandé ; qu'en tout état de cause, la société HD Europe Holding a reçu la lettre puisqu'elle y a apporté une réponse négative ; qu'il n'est pas davantage exigé l'obtention de réponses à toutes les lettres de recherche ; qu'au surplus, l'administrateur judiciaire ne peut être tenu pour responsable de l'absence de réponses des sociétés du groupe ; que les possibilités et la recherche de

reclassement parmi les emplois disponibles doit être faite avant le licenciement, à compter du moment où celui-ci est envisagé. Tel est le cas en l'espèce, la recherche de reclassement a été opérée en amont de la décision du Tribunal de Commerce qui a autorisé les licenciements ; que le reclassement interne à la SAS HOME DOORS FRANCE et au Groupe sur un poste équivalent ou d'une qualification inférieure n'ayant pas été possible en l'absence de postes disponibles, il a été prévu des mesures pour faciliter les départs à l'extérieur du groupe en conformité avec les préconisations du Plan de Sauvegarde pour l'Emploi ; que c'est ainsi que la société repreneuse OPTIM FINANCE a présenté une offre de 30 postes disponibles sur son site Optimum à AGEN ; que cependant, et dans le cadre d'un plan de départ volontaire, Monsieur Kaddour Z... a expressément opté par courrier du 6 juillet 2010 pour un départ volontaire et déclaré formellement par écrit ne pas être intéressé par un reclassement interne à l'entreprise ou au sein du groupe ou à l'étranger ; qu'il suit de là que Monsieur Kaddour Z... ne peut plus contester la mise en oeuvre de l'obligation de reclassement à laquelle il a formellement renoncé ; qu'enfin s'agissant des critères d'ordre des licenciements, ils ont été établis après consultation des représentants du personnel, lesquels n'ont émis aucune contestation ; qu'il résulte de la lecture du Plan de Sauvegarde pour l'Emploi que les critères d'ordre de licenciement ont été fixés en conformité aux dispositions de l'article L 1233-5 du Code du Travail et en conformité de l'accord d'entreprise du 18 novembre 2008 ; que dans son jugement du 30 juin 2010 auquel il convient de se référer pour la liste du nombre de postes supprimés relevant de différentes catégories professionnelles, le Tribunal de Commerce a autorisé le licenciement de 82 salariés ; qu'il n'est pas contesté par Monsieur Kaddour Z... que sur certains postes ainsi listés, la SAS HOME DOORS FRANCE n'occupait qu'une seule personne de sorte que tous les salariés appartenant à la catégorie professionnelle étant licenciés, les critères d'ordre n'avaient pas à s'appliquer ; que sur les autres postes listés dans lesquels plusieurs salariés relevaient de la même catégorie professionnelle, les critères d'ordre de licenciement retenus par le Plan de Sauvegarde pour l'Emploi ont été appliqués ; que monsieur Kaddour Z... ne rapporte pas la preuve d'une fraude qui se serait concrétisée par de quelconques manipulations à l'effet de créer de nouvelles catégories professionnelles artificielles en contravention aux dispositions légales et conventionnelles ; que les éléments du débats établissent que les catégories professionnelles n'ont jamais été modifiées en ce qu'elles ont été inscrites dès le premier projet de Plan de Sauvegarde pour l'Emploi présenté au Comité d'Entreprise le 25 juin 2010 ; que elles n'ont fait l'objet d'aucune contestation ou critique quelconque par les représentants du personnel ; qu'elles ont également été établies avant que le choix de la société repreneuse ne soit arrêté, elles figurent à l'identique dans le Plan de Sauvegarde pour l'Emploi arrêté après le plan de cession ; que les catégories professionnelles ont été validées par le Tribunal de Commerce ; que surtout, Monsieur Kaddour Z... ayant accepté un départ volontaire, l'ordre des licenciements, qui ne s'applique qu'aux licenciements décidés, ne le concernait donc pas ; que l'absence de justification de saisine de la commission paritaire et de la commission de suivi des mesures ne caractérise pas une insuffisance du Plan de Sauvegarde pour l'Emploi dès lors que la SAS HOME DOORS FRANCE a fait l'objet d'une liquidation judiciaire ; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que le Plan de Sauvegarde pour l'Emploi n'est pas insuffisant et qu'il est conforme aux dispositions légales ainsi qu'aux dispositions conventionnelles ; qu'en conséquence, le licenciement pour motif économique de Monsieur Kaddour Z... repose sur une cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QUE, lorsque le projet de réduction d'effectifs de l'employeur implique la suppression de l'emploi de salariés qui ne veulent ou ne peuvent quitter l'entreprise dans le cadre du plan de départs volontaires et que le maintien de ces salariés dans l'entreprise

suppose nécessairement en ce cas un reclassement dans un autre emploi, un plan de reclassement interne doit alors être intégré au plan de sauvegarde de l'emploi ; que le plan de reclassement intégré au plan de sauvegarde de l'emploi doit comporter des mesures précises et concrètes propres à permettre le reclassement effectif des salariés dont le licenciement ne pourrait être évité et il doit, notamment, préciser le nombre, la nature et la localisation des emplois proposés en vue d'un reclassement dans les sociétés du groupe dont relève l'employeur ; que la cession ou la liquidation judiciaire de l'entreprise ne saurait, en soi, justifier l'absence de tout plan de reclassement ; qu'en l'espèce, les salariés exposants faisaient expressément valoir, dans leurs conclusions d'appel reprises oralement à l'audience (cf. notamment pages 16, 17 et 26), que le plan de sauvegarde de l'emploi ne comportait aucun plan de reclassement conforme aux exigences légales et qu'aucune proposition de reclassement interne au groupe ne leur avait été faite ; qu'en affirmant en l'espèce qu'il ne pouvait être véritablement reproché au PSE de n'avoir pas comporté de listes de postes disponibles dans le groupe, autrement dit de plan de reclassement, au motif inopérant que l'administrateur avait disposé de peu de temps pour rechercher les possibilités de reclassement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-58, L. 1233-61, L. 1233-62 et L. 1235-10 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige ;

2°) ET ALORS QUE la pertinence et la suffisance du plan de sauvegarde de l'emploi s'apprécie au regard des moyens dont dispose le groupe ; que l'obligation d'établir un plan de sauvegarde de l'emploi répondant aux moyens du groupe n'incombe qu'à l'employeur ; que la juridiction prud'homale, à laquelle il revient de se prononcer sur la pertinence du plan social au regard des moyens de l'entreprise ou du groupe, n'est pas liée par les appréciations portées sur ce point par le juge commissaire, le tribunal de commerce, la Direccte ou même le comité d'entreprise ; que pour dire le plan de sauvegarde de l'emploi de la société Home Doors France suffisant, la cour d'appel a relevé que le plan de sauvegarde de l'emploi soumis au tribunal de commerce avait été approuvé à l'unanimité des membres du comité d'entreprise, que la Direccte n'avait formulé à son endroit aucune observation ni proposition et que le groupe Home Decor avait toujours refusé de participer à l'élaboration du plan et au financement de ses mesures ; qu'elle a déduit que le plan arrêté était ainsi, au vu de la faible marge de manoeuvre dont l'employeur et l'administrateur disposaient en termes de temps et de moyens financiers, satisfaisant ; qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, sans comparer les mesures d'accompagnement mises en oeuvre par l'employeur dans le cadre du plan-dont elle n'a pas précisé le contenu-avec les moyens-notamment financiers-dont dispose le groupe Home Decor et auxquels elle n'a pas même fait référence, la cour d'appel a, derechef, privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1233-61, L. 1233-62 et L. 1235-10 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR jugé que les licenciements reposent sur une cause réelle et sérieuse et d'AVOIR, en conséquence, débouté Mesdames A... et D... et Messieurs Z..., E..., F..., G..., H..., I... et J... de leurs demandes indemnitaires à ce titre à fixer au passif de la société ;

AUX MOTIFS QUE l'appelant soutient ensuite que le licenciement qui lui a été notifié se

trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison de l'absence de motif économique et de la violation par l'employeur de son obligation de recherche de reclassement ; que s'agissant tout d'abord de la question du motif économique du licenciement dont il s'agit, il convient simplement de souligner que le licenciement litigieux faisait donc suite au jugement du tribunal de commerce du 30 juin 2010 qui avait validé le plan de cession de l'entreprise, ordonné la liquidation judiciaire de celle-ci et autorisé le licenciement de 82 salariés ne pouvant faire l'objet d'une reprise par l'entreprise cessionnaire, de sorte que d'une part ce licenciement était donc bien fondé sur un motif économique suffisamment caractérisé au regard des dispositions des articles L. 1233-3 et suivants du code du travail et que, d'autre part, la lettre de licenciement qui a été notifiée à l'intéressé, en faisant simplement référence au jugement du Tribunal de commerce arrêtant le plan de cession, ordonnant la liquidation et autorisant les licenciements, et en indiquant simplement que le poste de l'intéressé se trouvait en conséquence supprimé se trouvait suffisamment motivée ; qu'il y a lieu d'ajouter en outre, et au surplus, que c'est à juste titre que les premiers juges ont souligné, s'agissant de la question de savoir si les difficultés économiques de la société Home Doors avaient été ou non appréciées non pas seulement au niveau de l'entreprise mais au niveau du secteur d'activité du groupe auquel la société appartenait, que tous les éléments concernant non seulement la situation de la société elle-même mais également et, nécessairement, celle du groupe auquel celle-ci appartenait avait été prise en compte et débattue tant lors des discussions auxquelles avait donné lieu l'élaboration du PSE et du plan de cession que lors des débats devant le Tribunal de commerce ; que l'appelant invoque par ailleurs le fait que les suppressions des 82 postes concernés résultaient d'une fraude mais qu'il y a lieu de constater que s'il produit, certes, un certain nombre d'éléments tendant à montrer que la société cessionnaire aurait, dans les mois qui suivirent, recruté des salariés en CDD ou en intérim sur des postes ayant fait l'objet de suppression dans le cadre du plan de cession et pour lesquels l'administrateur avait été autorisé à notifier des licenciements, l'examen de ces éléments (compte-rendu de réunion du comité d'entreprise, registre du personnel de la société cessionnaire...) auquel la cour a procédé ne permettent nullement, contrairement à ce que soutient l'appelant, de caractériser une fraude dont l'employeur lui-même se serait rendu coupable au moment même de la détermination du plan de cession et des postes supprimés ; qu'il apparaît donc, au total, que l'appelant ne peut en toute hypothèse, remettre en cause les motifs économiques de son licenciement, de sorte que le jugement déféré doit être sur ce point confirmé ; que s'agissant des violations de son obligation de reclassement dont l'employeur, selon l'appelant, se serait rendu coupable à l'égard de ce dernier, il convient tout d'abord de rappeler que l'existence d'un PSE ne dispense pas, effectivement, l'employeur de l'exécution des obligations de recherche de reclassement qui lui incombent, tant au regard des règles légales et jurisprudentielles applicables que des éventuelles dispositions conventionnelles, à l'égard de chacun des salariés, pris individuellement, concernés par les licenciements économiques projetés ; que s'agissant de la question des éventuels reclassements internes, et en particulier des éventuels reclassements au sein du groupe, il a été ci-dessus déjà montré qu'en l'état des pièces et explications fournies, et au regard des circonstances particulières ci-dessus décrites dans lesquelles la procédure collective avait été engagée et dans lesquelles avaient été en définitive arrêtés le plan de cession et le plan sauvegarde de l'emploi, les initiatives accomplies en ce sens par la société Home Doors et l'administrateur devaient être considérées comme suffisantes et traduisant en particulier de la part de l'administrateur des efforts suffisants en ce domaine,- au regard en particulier de l'attitude du groupe et, en outre, des délais brefs dont il disposait pour effectuer des recherches d'emploi au sein de la société elle-même et surtout au niveau du Groupe ; que l'appelant reproche ensuite à la société Home Doors ainsi qu'à son administrateur de n'avoir pas pris toutes les mesures qui, légalement, leur incombent et en particulier toutes les mesures de formation et

d'adaptation qui lui étaient nécessaires en vue, à la suite de son licenciement, de retrouver un emploi et de ne pas avoir, en outre, mis en oeuvre les mesures cari, sur ce point précis, avaient pu être prévues et organisées par le plan de sauvegarde de l'emploi, précisant même que la commission de suivi qui avait été instaurée par le PSE n'aurait jamais été réunie ; qu'il fait en outre état :- d'une part de ce que, contrairement à ce qui avait été prévu par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, repris par l'article 25 de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement, dispositions d'ailleurs reprises par le plan de sauvegarde de l'emploi, ni l'employeur ni l'administrateur judiciaire n'ont, à un moment quelconque, interrogé la commission paritaire de l'emploi lorsque les licenciements au sein de l'entreprise ont été envisagés :- d'autre part de ce que, contrairement aux prévisions du PSE lui-même, l'administrateur judiciaire n'a pas interrogé les sociétés ayant une activité connexe ou concurrente de celle de la société Home Doors situées dans le même bassin d'emploi ou dans des bassins d'emploi proche et n'a, a fortiori, jamais communiqué au comité d'entreprise la liste des sociétés interrogées et les réponses effectuées par ces dernières ; qu'il apparaît, au résultat des pièces et explications communiquées, que ces reproches sont, pour l'essentiel d'entre eux, fondés (étant en outre ici ajouté qu'un salarié qui a pu manifester son intention de quitter l'entreprise en difficulté par un départ volontaire, ne peut pour autant être considéré comme ayant renoncé à bénéficier des mesures de recherche de reclassement externe conventionnellement prévues qui s'imposaient à son employeur) ; qu'en effet, et notamment, les intimés ne justifient ni de ce que la commission paritaire de l'emploi a été interrogée en vue de la recherche d'éventuels postes de reclassement externe ni de ce que l'administrateur a effectué des recherches auprès d'entreprises exerçant une activité connexe ou concurrente situées dans le même bassin d'emploi ou dans un bassin d'emploi proche, étant simplement observé, sur ce dernier point, que les intimés indiquent avoir adressé plusieurs courriers à un certain nombre d'entreprises mais qu'ils n'apportent aucune pièce justificative de telles démarches ; qu'il ya lieu de relever que les mesures dont il s'agissait avaient en réalité uniquement pour objet de permettre au salarié qui, consécutivement aux difficultés économiques de l'entreprise et en conséquence du plan de cession et de la liquidation qui avait été ordonnée par le Tribunal de commerce, et alors en outre qu'aucun reclassement au sein de l'entreprise elle-même ou du groupe auquel celle-ci appartenait n'était possible, ne pouvait donc être que légitimement et valablement licencié pour motif économique, de bénéficier néanmoins de dispositifs de nature à l'aider à retrouver, hors de l'entreprise, un nouvel emploi ou la possibilité d'exercer à nouveau une activité professionnelle ; qu'il apparaît ainsi que ces manquements de la société Home Doors et de l'administrateur constituent certes des violations des obligations que leur imposaient les dispositions conventionnelles ci-dessus rappelées et ont pu occasionner au salarié un préjudice consistant en particulier en une perte de chance de retrouver un nouvel emploi, mais qu'ils ne sauraient, de par leur nature même-et même si les mesures de recherche de reclassement externe dont il s'agissait pouvaient ou devaient être mises en oeuvre avant même la notification du licenciement-priver le licenciement pour motif économique, par ailleurs justifié, de cause réelle et sérieuse ; qu'au total, et compte tenu de l'ensemble des éléments qui viennent d'être analysés, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que le plan de sauvegarde de l'emploi était licite, que le licenciement qui a été notifié à l'appelant était bien fondé sur un motif économique caractérisé et justifié et que l'employeur n'avait pas, en l'espèce, commis de manquements de nature à rendre ce licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, et ont, par voie de conséquence, débouté l'appelant des demandes formées par lui à ce titre, et en particulier de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le jugement déféré doit donc être, sur ces points, confirmé ;

1°) ALORS QUE le motif économique de licenciement s'apprécie au niveau du secteur d'activité du groupe auquel l'employeur appartient ; que pour dire les licenciements pour motifs économiques justifiés, la cour d'appel a énoncé que « c'est à juste titre que les premiers juges ont souligné, s'agissant de la question de savoir si les difficultés économiques de la société Home Doors avaient été ou non appréciées non pas seulement au niveau de l'entreprise mais au niveau du secteur d'activité du groupe auquel la société appartenait, que tous les éléments concernant non seulement la situation de la société elle-même mais également et, nécessairement, celle du groupe auquel celle-ci appartenait avait été prise en compte et débattue tant lors des discussions auxquelles avait donné lieu l'élaboration du PSE et du plan de cession que lors des débats devant le Tribunal de commerce » ; qu'en statuant ainsi, par référence aux débats antérieurs s'étant tenus entre les représentants des salariés et de l'employeur à l'occasion de l'élaboration du plan et entre les parties devant le tribunal de commerce, sans vérifier elle-même l'existence et le sérieux du motif économique invoqué au niveau de l'ensemble du secteur d'activité du groupe, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

2°) ALORS, subsidiairement, QUE l'employeur ne se trouve dans l'impossibilité de pourvoir au reclassement du salarié licencié pour motif économique et ne satisfait à son obligation de reclassement qu'à la condition d'avoir recherché en son sein et dans toutes les entreprises du groupe auquel elle appartient, dans lesquelles une permutation du personnel est possible, tous les postes disponibles et compatibles avec les compétences du salarié et de les lui avoir offert à titre de reclassement ; que pour dire que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement, la cour d'appel a retenu que l'employeur et l'administrateur ne disposaient que de peu de temps, après l'autorisation des licenciements, pour les notifier, qu'ils avaient sollicité du groupe, par sommation interpellative restée vaine, la communication des postes disponibles dans le groupe, et que seule la société Holding de celui-ci avait répondu par la négative ; qu'en statuant ainsi, sans constater que l'employeur établissait l'absence d'emploi disponible dans le groupe auquel il appartient, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1233-4 du code du travail ;

3°) ALORS, subsidiairement, QU'en jugeant que l'employeur démontrait avoir pleinement satisfait à son obligation de reclassement, quand elle constatait par ailleurs qu'il ne produisait pas les réponses des filiales du groupe qu'il avait pourtant interrogé en vue de recenser les postes qui y étaient disponibles, la cour d'appel a violé l'article 1233-4 du code du travail ;

4°) ET ALORS en tout état de cause QUE, s'il n'est en principe pas tenu de rechercher des reclassements extérieurs au groupe, l'employeur doit en revanche respecter les obligations mises à sa charge en la matière par la convention collective ; que les articles 5 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, repris par l'article 25 de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement, imposent à l'employeur qui envisage de prononcer des licenciements pour motif économique posant des problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise, de saisir la commission territoriale de l'emploi ; que la méconnaissance par l'employeur de ces dispositions conventionnelles prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en jugeant pourtant les licenciements fondés sur une cause réelle et sérieuse, quand elle constatait expressément que « les intimés ne justifient pas de ce que la commission paritaire de

l'emploi a été interrogée en vue de la recherche d'éventuels postes de reclassement externe », la cour d'appel a violé les articles 5 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, l'article 25 de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement, ensemble l'article L. 1233-4 du code du travail.

#### QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit les licenciements pourvus d'une cause réelle et sérieuse et d'AVOIR, en conséquence, débouté Madame B... et Messieurs Z..., K..., C..., L..., M..., N..., O..., P..., Q..., R..., S..., T..., U..., V..., W..., XX..., YY..., ZZ..., AA..., BB..., CC..., DD..., EE..., FF..., GG..., HH..., II...et JJ... de leurs demandes indemnitaires à ce titre à fixer au passif de la société ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE l'appelant soutient ensuite que le licenciement qui lui a été notifié se trouve dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison de l'absence de motif économique et de la violation par l'employeur de son obligation de recherche de reclassement ; que s'agissant tout d'abord de la question du motif économique du licenciement dont il s'agit, il convient simplement de souligner que le licenciement litigieux faisait donc suite au jugement du tribunal de commerce du 30 juin 2010 qui avait validé le plan de cession de l'entreprise, ordonné la liquidation judiciaire de celle-ci et autorisé le licenciement de 82 salariés ne pouvant faire l'objet d'une reprise par l'entreprise cessionnaire, de sorte que d'une part ce licenciement était donc bien fondé sur un motif économique suffisamment caractérisé au regard des dispositions des articles L. 1233-3 et suivants du code du travail et que, d'autre part, la lettre de licenciement qui a été notifiée à l'intéressé, en faisant simplement référence au jugement du Tribunal de commerce arrêtant le plan de cession, ordonnant la liquidation et autorisant les licenciements, et en indiquant simplement que le poste de l'intéressé se trouvait en conséquence supprimé se trouvait suffisamment motivée ; qu'il y a lieu d'ajouter en outre, et au surplus, que c'est à juste titre que les premiers juges ont souligné, s'agissant de la question de savoir si les difficultés économiques de la société Home Doors avaient été ou non appréciées non pas seulement au niveau de l'entreprise mais au niveau du secteur d'activité du groupe auquel la société appartenait, que tous les éléments concernant non seulement la situation de la société elle-même mais également et, nécessairement, celle du groupe auquel celle-ci appartenait avait été prise en compte et débattue tant lors des discussions auxquelles avait donné lieu l'élaboration du PSE et du plan de cession que lors des débats devant le Tribunal de commerce ; que l'appelant invoque par ailleurs le fait que les suppressions des 82 postes concernés résultaient d'une fraude mais qu'il y a lieu de constater que s'il produit, certes, un certain nombre d'éléments tendant à montrer que la société cessionnaire aurait, dans les mois qui suivirent, recruté des salariés en CDD ou en intérim sur des postes ayant fait l'objet de suppression dans le cadre du plan de cession et pour lesquels l'administrateur avait été autorisé à notifier des licenciements, l'examen de ces éléments (compte-rendu de réunion du comité d'entreprise, registre du personnel de la société cessionnaire...) auquel la cour a procédé ne permettent nullement, contrairement à ce que soutient l'appelant, de caractériser une fraude dont l'employeur lui-même se serait rendu coupable au moment même de la détermination du plan de cession et des postes supprimés ; qu'il apparaît donc, au total, que l'appelant ne peut en toute hypothèse, remettre en cause les motifs économiques de son licenciement, de sorte que le jugement déferé doit être sur ce point confirmé ; que s'agissant des violations de son obligation de reclassement dont l'employeur, selon l'appelant, se serait rendu

coupable à l'égard de ce dernier, il convient tout d'abord de rappeler que l'existence d'un PSE ne dispense pas, effectivement, l'employeur de l'exécution des obligations de recherche de reclassement qui lui incombent, tant au regard des règles légales et jurisprudentielles applicables que des éventuelles dispositions conventionnelles, à l'égard de chacun des salariés, pris individuellement, concernés par les licenciements économiques projetés ; que s'agissant de la question des éventuels reclassements internes, et en particulier des éventuels reclassements au sein du groupe, il a été ci-dessus déjà montré qu'en l'état des pièces et explications fournies, et au regard des circonstances particulières ci-dessus décrites dans lesquelles la procédure collective avait été engagée et dans lesquelles avaient été en définitive arrêtés le plan de cession et le plan sauvegarde de l'emploi, les initiatives accomplies en ce sens par la société Home Doors et l'administrateur devaient être considérées comme suffisantes et traduisant en particulier de la part de l'administrateur des efforts suffisants en ce domaine,- au regard en particulier de l'attitude du groupe et, en outre, des délais brefs dont il disposait pour effectuer des recherches d'emploi au sein de la société elle-même et surtout au niveau du Groupe ; que l'appelant reproche ensuite à la société Home Doors ainsi qu'à son administrateur de n'avoir pas pris toutes les mesures qui, légalement, leur incombent et en particulier toutes les mesures de formation et d'adaptation qui lui étaient nécessaires en vue, à la suite de son licenciement, de retrouver un emploi et de ne pas avoir, en outre, mis en oeuvre les mesures cari, sur ce point précis, avaient pu être prévues et organisées par le plan de sauvegarde de l'emploi, précisant même que la commission de suivi qui avait été instaurée par le PSE n'aurait jamais été réunie ; qu'il fait en outre état :- d'une part de ce que, contrairement à ce qui avait été prévu par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, repris par l'article 25 de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement, dispositions d'ailleurs reprises par le plan de sauvegarde de l'emploi, ni l'employeur ni l'administrateur judiciaire n'ont, à un moment quelconque, interrogé la commission paritaire de l'emploi lorsque les licenciements au sein de l'entreprise ont été envisagés :- d'autre part de ce que, contrairement aux prévisions du PSE lui-même, l'administrateur judiciaire n'a pas interrogé les sociétés ayant une activité connexe ou concurrente de celle de la société Home Doors situées dans le même bassin d'emploi ou dans des bassins d'emploi proche et n'a, a fortiori, jamais communiqué au comité d'entreprise la liste des sociétés interrogées et les réponses effectuées par ces dernières ; qu'il apparaît, au résultat des pièces et explications communiquées, que ces reproches sont, pour l'essentiel d'entre eux, fondés (étant en outre ici ajouté qu'un salarié qui a pu manifester son intention de quitter l'entreprise en difficulté par un départ volontaire, ne peut pour autant être considéré comme ayant renoncé à bénéficier des mesures de recherche de reclassement externe conventionnellement prévues qui s'imposaient à son employeur) ; qu'en effet, et notamment, les intimés ne justifient ni de ce que la commission paritaire de l'emploi a été interrogée en vue de la recherche d'éventuels postes de reclassement externe ni de ce que l'administrateur a effectué des recherches auprès d'entreprises exerçant une activité connexe ou concurrente situées dans le même bassin d'emploi ou dans un bassin d'emploi proche, étant simplement observé, sur ce dernier point, que les intimés indiquent avoir adressé plusieurs courriers à un certain nombre d'entreprises mais qu'ils n'apportent aucune pièce justificative de telles démarches ; qu'il ya lieu de relever que les mesures dont il s'agissait avaient en réalité uniquement pour objet de permettre au salarié qui, consécutivement aux difficultés économiques de l'entreprise et en conséquence du plan de cession et de la liquidation qui avait été ordonnée par le Tribunal de commerce, et alors en outre qu'aucun reclassement au sein de l'entreprise elle-même ou du groupe auquel celle-ci appartenait n'était possible, ne pouvait donc être que légitimement et valablement licencié pour motif économique, de bénéficier néanmoins de dispositifs de nature à l'aider à retrouver, hors de l'entreprise, un nouvel emploi ou la possibilité d'exercer à nouveau

une activité professionnelle ; qu'il apparaît ainsi que ces manquements de la société Home Doors et de l'administrateur constituent certes des violations des obligations que leur imposaient les dispositions conventionnelles ci-dessus rappelées et ont pu occasionner au salarié un préjudice consistant en particulier en une perte de chance de retrouver un nouvel emploi, mais qu'ils ne sauraient, de par leur nature même-et même si les mesures de recherche de reclassement externe dont il s'agissait pouvaient ou devaient être mises en oeuvre avant même la notification du licenciement-priver le licenciement pour motif économique, par ailleurs justifié, de cause réelle et sérieuse ; qu'au total, et compte tenu de l'ensemble des éléments qui viennent d'être analysés, c'est à juste titre que les premiers juges ont considéré que le plan de sauvegarde de l'emploi était licite, que le licenciement qui a été notifié à l'appelant était bien fondé sur un motif économique caractérisé et justifié et que l'employeur n'avait pas, en l'espèce, commis de manquements de nature à rendre ce licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, et ont, par voie de conséquence, débouté l'appelant des demandes formées par lui à ce titre, et en particulier de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que le jugement déféré doit donc être, sur ces points, confirmé ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QU'aux termes de l'article 480 du code de procédure civile, le jugement qui tranche dans son dispositif tout ou partie du principal ou qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident a, dès son prononcé, l'autorité de la chose jugée relativement à la contestation qu'il tranche ; que lorsque l'ordonnance du juge commissaire est devenue définitive, le caractère économique du motif de licenciement ne peut plus être contesté, sauf à rapporter la preuve d'une fraude ; qu'en rendant son jugement, le Tribunal de Commerce fixe le sort de l'entreprise de manière définitive et de surcroît ses dispositions sont opposables à tous ; qu'il s'ensuit que le jugement qui arrête le plan de cession a l'autorité de la chose jugée relativement aux licenciements autorisés ; que par ailleurs, la lettre de licenciement de Monsieur Kaddour Z... émanant de Maître Y... es-qualité de mandataire judiciaire de la SAS HOME DOORS FRANCE est suffisamment motivée par la référence faite au jugement de liquidation du Tribunal de Commerce en application duquel il a été procédé au licenciement ; que dès lors, le Conseil de Prud'hommes doit, eu égard à l'autorité de la chose jugée attachée au jugement du Tribunal de Commerce de Lille, juger irrecevable la demande de Monsieur Kaddour Z... tendant à remettre en cause la validité du licenciement économique ; que le fait que les difficultés économiques n'aient pas été appréciées au sein du secteur d'activité du groupe auquel la SAS HOME DOORS FRANCE appartient ne rend pas le licenciement de Monsieur Kaddour Z... sans cause réelle et sérieuse dans la mesure où, tant devant l'Inspection du Travail que devant le Tribunal de Commerce, tous les éléments connus relatifs à la SAS HOME DOORS FRANCE et au Groupe HOME DECOR ont été débattus et pris en considération pour aboutir à la décision de licenciement ; qu'aucune attitude intentionnelle et frauduleuse de la SAS HOME DOORS FRANCE ni des administrateurs judiciaires dans l'organisation des licenciements et notamment du licenciement de Monsieur Kaddour Z... n'est démontrée ;

1°) ALORS QUE le motif économique de licenciement s'apprécie au niveau du secteur d'activité du groupe auquel l'employeur appartient ; que pour dire les licenciements pour motifs économiques justifiés, la cour d'appel a énoncé que « c'est à juste titre que les premiers juges ont souligné, s'agissant de la question de savoir si les difficultés économiques de la société Home Doors avaient été ou non appréciées non pas seulement au niveau de l'entreprise mais au niveau du secteur d'activité du groupe auquel la société appartenait, que tous les éléments concernant non seulement la situation de la société

elle-même mais également et, nécessairement, celle du groupe auquel celle-ci appartenait avait été prise en compte et débattue tant lors des discussions auxquelles avait donné lieu l'élaboration du PSE et du plan de cession que lors des débats devant le Tribunal de commerce » ; qu'en statuant ainsi, par référence aux débats antérieurs s'étant tenus entre les représentants des salariés et de l'employeur à l'occasion de l'élaboration du plan et entre les parties devant le tribunal de commerce, sans vérifier elle-même l'existence et le sérieux du motif économique invoqué au niveau de l'ensemble du secteur d'activité du groupe, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1233-3 du code du travail ;

2°) ALORS, subsidiairement, QUE l'employeur ne se trouve dans l'impossibilité de pourvoir au reclassement du salarié licencié pour motif économique et ne satisfait à son obligation de reclassement qu'à la condition d'avoir recherché en son sein et dans toutes les entreprises du groupe auquel elle appartient, dans lesquelles une permutation du personnel est possible, tous les postes disponibles et compatibles avec les compétences du salarié et de les lui avoir offert à titre de reclassement ; que pour dire que l'employeur avait satisfait à son obligation de reclassement, la cour d'appel a retenu que l'employeur et l'administrateur ne disposaient que de peu de temps, après l'autorisation des licenciements, pour les notifier, qu'ils avaient sollicité du groupe, par sommation interpellative restée vaine, la communication des postes disponibles dans le groupe, et que seule la société Holding de celui-ci avait répondu par la négative ; qu'en statuant ainsi, sans constater que l'employeur établissait l'absence d'emploi disponible dans le groupe auquel il appartient, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1233-4 du code du travail ;

3°) ALORS, subsidiairement, QU'en jugeant que l'employeur démontrait avoir pleinement satisfait à son obligation de reclassement, quand elle constatait par ailleurs qu'il ne produisait pas les réponses des filiales du groupe qu'il avait pourtant interrogé en vue de recenser les postes qui y étaient disponibles, la cour d'appel a violé l'article 1233-4 du code du travail ;

4°) ET ALORS en tout état de cause QUE, s'il n'est en principe pas tenu de rechercher des reclassements extérieurs au groupe, l'employeur doit en revanche respecter les obligations mises à sa charge en la matière par la convention collective ; que les articles 5 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, repris par l'article 25 de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement, imposent à l'employeur qui envisage de prononcer des licenciements pour motif économique posant des problèmes de reclassement non résolus au niveau de l'entreprise, de saisir la commission territoriale de l'emploi ; que la méconnaissance par l'employeur de ces dispositions conventionnelles prive le licenciement de cause réelle et sérieuse ; qu'en jugeant pourtant les licenciements fondés sur une cause réelle et sérieuse, quand elle constatait expressément que « les intimés ne justifient pas de ce que la commission paritaire de l'emploi a été interrogée en vue de la recherche d'éventuels postes de reclassement externe », la cour d'appel a violé les articles 5 et 15 de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, l'article 25 de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement, ensemble l'article L. 1233-4 du code du travail.

Moyens produits au pourvoi incident par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer avocat

aux Conseils, pour la société X... Bernard et Nicolas, prise en la personne de M. Nicolas X..., ès qualités,

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR fixé au passif de la société Home Doors France une créance de 4. 000 € de dommages et intérêts au profit de chacun des 38 salariés et la somme de 150 € de dommages et intérêts au profit de l'Union locale CGT de Lille, dans chaque instance ;

AUX MOTIFS QUE « (le salarié) fait en outre état d'une part de ce que, contrairement à ce qui avait été prévu par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 repris par l'article 25 de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement, dispositions d'ailleurs reprises par le plan de sauvegarde de l'emploi, ni l'employeur ni l'administrateur judiciaire n'ont, à un moment quelconque, interrogé la commission paritaire de l'emploi lorsque les licenciements au sein de l'entreprise ont été envisagés (...) ; or attendu qu'il apparaît, au résultat des pièces et explications communiquées, que ces reproches sont, pour l'essentiel d'entre eux, fondés, (étant en outre ici ajouté qu'un salarié qui a pu manifester son intention de quitter l'entreprise en difficulté par un départ volontaire, ne peut pour autant être considéré comme ayant renoncé à bénéficier des mesures de recherche de reclassement externe conventionnellement prévues qui s'imposaient à son employeur) ; qu'en effet, et notamment, les intimés ne justifient ni de ce que la commission paritaire de l'emploi a été interrogée en vue de la recherche d'éventuels postes de reclassement externe ni de ce que l'administrateur a effectué des recherches auprès d'entreprises exerçant une activité connexe ou concurrente situées dans le même bassin d'emploi ou dans un bassin d'emploi proche, étant simplement observé, sur ce dernier point, que les intimés indiquent avoir adressé plusieurs courriers à un certain nombre d'entreprises mais qu'ils n'apportent aucune pièce justificative de telles démarches ; mais attendu qu'il y a lieu de relever que les mesures dont il s'agissait avaient en réalité uniquement pour objet de permettre au salarié qui, consécutivement aux difficultés économiques de l'entreprise et en conséquence du plan de cession et de la liquidation qui avait été ordonnée par le Tribunal de commerce, et alors en outre qu'aucun reclassement au sein de l'entreprise elle-même ou du groupe auquel celle-ci appartenait n'était possible, ne pouvait donc être que légitimement et valablement licencié pour motif économique, de bénéficier néanmoins de dispositifs de nature à l'aider à retrouver, hors de l'entreprise, un nouvel emploi ou la possibilité d'exercer à nouveau une activité professionnelle ; qu'il apparaît ainsi que ces manquements de la société Home Doors et de l'administrateur constituent certes des violations des obligations que leur imposaient les dispositions conventionnelles ci-dessus rappelées et ont pu occasionner au salarié un préjudice consistant en particulier en une perte de chance de retrouver un nouvel emploi, mais qu'ils ne sauraient, de par leur nature même – et même si les mesures de recherche de reclassement externe dont il s'agissait pouvaient ou devaient être mises en oeuvre avant même la notification du licenciement – priver le licenciement pour motif économique, par ailleurs justifié, de cause réelle et sérieuse (...) ; attendu, en revanche, que compte tenu de tout ce qui précède, et au regard de ce que, en conséquence de la violation par son employeur des dispositions conventionnelles ci-dessus rappelées relatives aux mesures de recherche de reclassement externe, l'appelant a subi un préjudice particulier, distinct de celui résultant d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, et consistant en ce que, n'ayant pu bénéficier de ces mesures, il a perdu une chance de

retrouver un emploi ou à tout le moins de retrouver plus rapidement une nouvelle activité professionnelle ; attendu que, compte tenu de l'ensemble des éléments d'appréciation qui ont été communiqués à la cour, une somme de 4 000 € sera de nature à réparer justement ce préjudice ; attendu, par ailleurs, que cette somme ne constitue ni une créance salariale, ni une créance résultant directement de la rupture du contrat de travail de l'intéressé et qu'elle ne saurait davantage être analysée comme une somme – telle qu'une prime ou indemnité particulière – prévue notamment par le plan de sauvegarde de l'emploi et destinée à favoriser le reclassement des salariés, et qu'il s'agit d'une créance purement indemnitaire destinée à réparer uniquement le préjudice subi par le salarié en conséquence de violations de dispositions conventionnelles par l'employeur et engageant la responsabilité de celui-ci ; que cette somme n'entre donc pas dans les prévisions des articles L. 3253-1 et suivants, et en particulier de l'article L. 3253-8, du code du travail et ne saurait donc être prise en charge, ainsi que le fait valoir à juste titre le CGEA de Lille, au titre de l'AGS ; attendu, par ailleurs, que l'union locale CGT, dont il n'est pas contesté qu'elle a été partie aux dispositions conventionnelles dont il s'agit et qui a en outre pour vocation de défendre les intérêts collectifs des salariés qu'elle représente, a subi à ce double titre un préjudice qui lui est propre résultant des violations ci-dessus caractérisées commises en l'espèce par l'employeur des dispositions conventionnelles ci-dessus rappelées ; que la cour estime devoir lui allouer dans le présent dossier-comme dans tous les autres dossiers concernant chacun des 39 salariés licenciés à la suite du jugement du Tribunal de commerce de Lille du 30 juin 2010 et qui ont saisi la juridiction prud'homale – des dommages-intérêts qui, en réparation de ces préjudices, et au regard de l'ensemble des éléments d'appréciation qui ont été communiqués, doivent être fixés, toutes causes de préjudices confondues, à la somme de 150 euros » ;

ALORS QUE l'accord du 5 octobre 1998 annexé à la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement du 14 juin 1986, qui a créé une commission paritaire nationale de l'emploi, ne lui a attribué aucune compétence en matière de reclassement externe des salariés exposés à un licenciement collectif ; que si l'article 25 de la convention collective de la fabrication de l'ameublement prévoit l'application de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 sur la sécurité de l'emploi, il ne prévoit pas que l'employeur devrait saisir la commission paritaire nationale de l'emploi en cas de licenciement collectif ou solliciter les entreprises situées dans le même bassin d'emploi et exerçant une activité comparable ; qu'en retenant néanmoins que la société Home Doors France a violé les dispositions conventionnelles relatives aux recherches de reclassement externe, faute d'avoir interrogé la commission paritaire de l'emploi en vue de la recherche d'éventuels postes de reclassement externe et d'avoir effectué des recherches auprès d'entreprises exerçant une activité connexe ou concurrente situées dans le même bassin d'emploi, la cour d'appel a violé les dispositions conventionnelles précitées.

## SECOND MOYEN DE CASSATION, SUBSIDIAIRE

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR fixé au passif de la société Home Doors France une créance de 4. 000 € de dommages et intérêts au profit de Messieurs C..., YY...et K...et une créance de 150 € de dommages et intérêts au profit de l'Union locale CGT de Lille ;

AUX MOTIFS QU'« un salarié protégé dont le licenciement pour motif économique a été

autorisé par l'inspection du travail conserve la faculté non seulement de contester la validité du plan de sauvegarde de l'emploi et les conditions dans lesquelles ont été établies et mises en oeuvre les règles définissant les critères d'ordre des licenciements, mais également les conditions dans lesquelles ont été mises en oeuvre les mesures d'accompagnement des salariés licenciés pour motif économique dans le cadre d'un licenciement collectif telles que prévues notamment par des dispositions conventionnelles, et en particulier les mesures opérant une extension du périmètre de reclassement en vue de favoriser des reclassements externes ; attendu que, sur ce point, l'appelant reproche en l'espèce à la société Home Doors ainsi qu'à son administrateur de n'avoir pas pris toutes les mesures qui, légalement, leur incombaient et en particulier toutes les mesures de formation et d'adaptation qui lui étaient nécessaires en vue, à la suite de son licenciement, de retrouver un emploi et de ne pas avoir, en outre, et surtout, mis en oeuvre les mesures qui, sur ce point précis, avaient pu être prévues et organisées par le plan de sauvegarde de l'emploi, précisant même que la commission de suivi qui avait été instaurée par le PSE n'aurait jamais été réunie ; qu'il fait en outre état d'une part de ce que, contrairement à ce qui avait été prévu par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 repris par l'article 25 de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement, dispositions d'ailleurs reprises par le plan de sauvegarde de l'emploi, ni l'employeur ni l'administrateur judiciaire n'ont, à un moment quelconque, interrogé la commission paritaire de l'emploi lorsque les licenciements au sein de l'entreprise ont été envisagés (...) ; or attendu qu'il apparaît, au résultat des pièces et explications communiquées, que ces reproches sont, pour l'essentiel d'entre eux, fondés, (étant en outre ici ajouté qu'un salarié qui a pu manifester son intention de quitter l'entreprise en difficulté par un départ volontaire, ne peut pour autant être considéré comme ayant renoncé à bénéficier des mesures de recherche de reclassement externe conventionnellement prévues qui s'imposaient à son employeur) ; qu'en effet, et notamment, les intimés ne justifient ni de ce que la commission paritaire de l'emploi a été interrogée en vue de la recherche d'éventuels postes de reclassement externe ni de ce que l'administrateur a effectué des recherches auprès d'entreprises exerçant une activité connexe ou concurrente situées dans le même bassin d'emploi ou dans un bassin d'emploi proche, étant simplement observé, sur ce dernier point, que les intimés indiquent avoir adressé plusieurs courriers à un certain nombre d'entreprises mais qu'ils n'apportent aucune pièce justificative de telles démarches ; mais attendu qu'il y a lieu de relever que les mesures dont il s'agissait avaient en réalité uniquement pour objet de permettre au salarié qui, consécutivement aux difficultés économiques de l'entreprise et en conséquence du plan de cession et de la liquidation qui avait été ordonnée par le Tribunal de commerce, et alors en outre qu'aucun reclassement au sein de l'entreprise elle-même ou du groupe auquel celle-ci appartenait n'était possible, ne pouvait donc être que légitimement et valablement licencié pour motif économique, de bénéficier néanmoins de dispositifs de nature à l'aider à retrouver, hors de l'entreprise, un nouvel emploi ou la possibilité d'exercer à nouveau une activité professionnelle ; qu'il apparaît ainsi que ces manquements de la société Home Doors et de l'administrateur constituent certes des violations des obligations que leur imposaient les dispositions conventionnelles ci-dessus rappelées et ont pu occasionner au salarié un préjudice consistant en particulier en une perte de chance de retrouver un nouvel emploi, mais qu'ils ne sauraient, de par leur nature même – et même si les mesures de recherche de reclassement externe dont il s'agissait pouvaient ou devaient être mises en oeuvre avant même la notification du licenciement – priver le licenciement pour motif économique, par ailleurs justifié, de cause réelle et sérieuse (...) ; attendu, en revanche, que compte tenu de tout ce qui précède, et au regard de ce que, en conséquence de la violation par son employeur des dispositions conventionnelles ci-dessus rappelées relatives aux mesures de recherche de reclassement externe, l'appelant a subi un préjudice particulier, distinct de celui résultant

d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, et consistant en ce que, n'ayant pu bénéficier de ces mesures, il a perdu une chance de retrouver un emploi ou à tout le moins de retrouver plus rapidement une nouvelle activité professionnelle ; attendu que, compte tenu de l'ensemble des éléments d'appréciation qui ont été communiqués à la cour, une somme de 4 000 € sera de nature à réparer justement ce préjudice ; attendu, par ailleurs, que cette somme ne constitue ni une créance salariale, ni une créance résultant directement de la rupture du contrat de travail de l'intéressé et qu'elle ne saurait davantage être analysée comme une somme – telle qu'une prime ou indemnité particulière – prévue notamment par le plan de sauvegarde de l'emploi et destinée à favoriser le reclassement des salariés, et qu'il s'agit d'une créance purement indemnitaire destinée à réparer uniquement le préjudice subi par le salarié en conséquence de violations de dispositions conventionnelles par l'employeur et engageant la responsabilité de celui-ci ; que cette somme n'entre donc pas dans les prévisions des articles L. 3253-1 et suivants, et en particulier de l'article L. 3253-8, du code du travail et ne saurait donc être prise en charge, ainsi que le fait valoir à juste titre le CGEA de Lille, au titre de l'AGS ; attendu, par ailleurs, que l'union locale CGT, dont il n'est pas contesté qu'elle a été partie aux dispositions conventionnelles dont il s'agit et qui a en outre pour vocation de défendre les intérêts collectifs des salariés qu'elle représente, a subi à ce double titre un préjudice qui lui est propre résultant des violations ci-dessus caractérisées commises en l'espèce par l'employeur des dispositions conventionnelles ci-dessus rappelées ; que la cour estime devoir lui allouer dans le présent dossier-comme dans tous les autres dossiers concernant chacun des 39 salariés licenciés à la suite du jugement du Tribunal de commerce de Lille du 30 juin 2010 et qui ont saisi la juridiction prud'homale – des dommages-intérêts qui, en réparation de ces préjudices, et au regard de l'ensemble des éléments d'appréciation qui ont été communiqués, doivent être fixés, toutes causes de préjudices confondues, à la somme de 150 euros » ;

ALORS QU'en l'état d'une autorisation administrative de licenciement définitive, le principe de séparation des pouvoirs s'oppose à ce que le juge judiciaire se prononce sur le respect par l'employeur de son obligation de reclassement légale ou conventionnelle préalable au licenciement ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que l'inspecteur du travail a, par décisions définitives, autorisé le licenciement de Messieurs C..., YY...et K...; qu'en décidant néanmoins que ces décisions administratives ne lui interdisaient pas de se prononcer sur le respect des dispositions conventionnelles relatives au reclassement externe, la cour d'appel a méconnu le principe de séparation des pouvoirs, ensemble la loi des 16 et 24 août 1790 et le décret du 16 fructidor An III. **Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel de Douai , du 29 janvier 2016